

■令和8年5月定例記者会見

日時：令和8年5月21日(木)午後2時～3時

場所：吹田市役所高層棟4階特別会議室

【5月定例会等に関する質疑応答】

吹田市広報課

それでは、記者の皆様からご質問をお受けしたいと存じます。まずは、先ほどご説明いたしました予算案件及びPR案件についてのご質問をお願いいたします。

ご発言の際には挙手をいただき、社名をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

記者

(議案)第57号の建設費の変更なんですけど、3割近くアップしてます。これは当初でわからなかったのかを、素朴に思ってるんですけど。旧西尾家住宅の。

地域教育部長

やはり文化財になりますので、いろいろと工事作業を進める中で構造がわかるような形のことが判明しまして、それによっていろいろな柱が一緒になってたり、いろんな建物と一緒にあったりとか、そういうものが工事を進める中で判明してきましたので、そういったことも一つの要因として増額する形になってまして、ご存じのとおり文化財ということになりますので、かなり工事費は特殊なもので高額でして、当初からはちょっと予測できなかったというものが大きな要因になります。

記者

工事期間も1年3か月ぐらい伸びるということで、新しい発見みたいなのはあったんですか。

地域教育部長

やはり先ほど申し上げたとおり、構造物をつなぐ柱が実は一体的であったりとか、そういったもののほか、新たに工事をしないといけないものが出てきたりとかということで、当然ですけども、国の重要文化財に指定されていますので、文化庁のご指示とかコントロールをいただきながらさせていただいているものになりますので、その文化庁あるいは大阪府とも連携をしながら進めてきて、この工事のほうもこのような形で複雑な、慎重を要する工事になりますので、そういうことで工期もそれなりに見直されて、期間が延びているということです。

記者

いろいろ新しいことが出てきて、歴史的な何か発見みたいなものにつながるようなものっていうふうにとれるものはあまりないですか。

地域教育部長

今のところはないです。

何かあればすぐにご報告させてもらいたいんですけど。

記者

ご発表の案件で2つありまして、1つ目の吹田市職員の方々の震災の支援の書籍化があるんですけども、支援を継続的に行われるにしても、ここまで、書籍化までされるのはかなりご経験があられないと難しいと思うんですけど、この派遣されたお2人の経歴みたいなどころをもう少しお聞きできればと。

あと、この書籍がいつ頃出版される予定になっていますかね。

危機管理監

書籍自体はすでに出版をしておりますので、ぜひ手に取ってお読みいただければいいかなと思うんですけど。

市長

3版までいっています。「ぎょうせい」始まって以来の3版まであります。

危機管理監

経歴は市の職員です。

記者

招へい、阪大で教授をされたり、阪大で研究員されたり。

危機管理監

ここに来ています。

市長

もともと一般事務職です。国民健康保険の窓口をやった。どこにでもいてる事務職です。

本気になったらこうなるっていう。我々も勉強させてもらえ、ドクター（博士号取得者）です。社会人ドクターです。国から大学から様々なところから呼ばれて忙しいです。

春藤副市長

中央防災会議の専門委やっています。

記者

もう1点すみません。

避難所の宿泊体験訓練なんですけど、他の自治体でもこうした訓練されているところ

も見たことがあるんですけども、この身体に与える影響の客観的データとして把握しますと、こういったところは珍しいのかなと思うんですけど、もう少し説明いただけたらと思いました。

危機管理室

体における影響というのが2つありまして、一つは避難所生活が長くなってきたら、やっぱり災害関連死になりやすくなるっていうのを、水分を控えることによって脱水が起きたり、循環が悪くなって亡くなっていくということが言われています。

もう一つは、そういう共同生活におけるストレスが影響していると言われてはいるんですけど、その2つを測ろうと思っただけです。

一つは尿の量を測らせてもらって、そういう状況でもやっぱりトイレ行くのは嫌になってきて、どんどん飲水量が減ってくるんじゃないかなっていうのを測りたい。

もう一つは唾液を検査して、ストレスがそこでわかりますので、たった24時間の避難所生活でもそういったところが影響するかどうか。

それはどういうエリアに住んでいて、どういう気持ちになっているからそれがなんのかというところを、国立健康栄養研究所と済生会千里のドクターと一緒に、DMATの先生と一緒に研究していきたいなと思っています。以上です。

記者

これは吹田市として行うのは初めてなんですか。

危機管理監

そうです。

市長

振袖と輪島は、実は、通底してしまっていて、根っこは。両方利他的自治です。

自治体自治という内向きで、自分のところはどうして生き残るかというのが中心に、どうしても今人口減少で、財政もみんな厳しい中でそっちが行くんですけども、輪島の支援に既に1,000人を超える、今も行ってます。

それから振袖に関しても、これは昨日、実は、中核市の全国会議があったんですけど、このチラシも配ったんですよ。「一緒にやろうや」と。

その反応を驚いたんですけど、「そんなとこまで目が回りません」と言われました。

「ようそんなことに目回りますね」と逆に言われましてね。

「もっとせなあかんのこといっぱいあって、そこまで余裕ないです」って言われて。これ、自治力の違い。財政もそうですけど、人口もそうですけど、それと地方分権、地方分権一括法で地方分権がどんどん進んでいったら、自治体間の格差がどんどん広がっていくわけですよ。果たしてそれでいいのかという。

じゃあナショナルミニマムで全国一律でいくのかという、その議論を昨日だいぶ深めました。ナショナルミニマムって一体何なんやという、ローカルに。

そのオプションっていうのは、典型は東京都ですけど、金あるところではできる。ないところではできない。そういう国を目指そうとしているのか。それともできるだけ全国一律にやるべきなのか。

実は昨日そういう議論をしている中で、この振袖と輪島市の支援というのは特異的な取り組みやったというのは感じています。

あと、公務員試験ですけど、明らかに公務員になりたい人間はちゃんといてます。

ただ、ネガティブな報道ばかりなんですけど、教員も公務員もなる人が少ない。グラフがどんどんどんどん下がって。あれ影響があると思いますね。公務員の時代ちゃうなとか。

でも確実にいてますんで、ええとこも報道していただいたら。

吹田市広報課

では次に、今回ご説明いたしました案件以外でご質問ございましたら、お受けいたしますのでお願いいたします。

記者

すみません。最初おっしゃられた、公務員試験なんですけど。

課している科目とか、そのいわゆる地方上級になるんですか。経済とか法律とかはされてなくて、一般の民間企業と同じ SPI と面談が中心になると思うんですけど、おそらく対策もしやすいから、受けている部分もあるからというふうには、素人ながらちよっと思ったんですけども、その辺の試験のやり方を変えたりしたっていうところはあるんですが、昔と変えて、それで倍率が上がっていたら。

吹田市人事室

すみません、採用担当の方からお答えいたします。

確かに SPI 試験を導入してから、応募者が増えたということはございます。ただ、その SPI 試験とおっしゃるように面接やってるんですけども、その中でも特に近年応募者が増えている状況ではありまして、先ほど市長から申し上げましたように、昨年度に関してはそれだけの倍率があったという状況でございます。

春藤副市長

インターンシップがうちの場合 100 人以上来ますから、結局よくあるのが、入ってみたら違うかったというようなことを防ぐために、積極的に受け入れをしてきたというのも一つあると思うんです。まあどうぞ、見て、入って、経験して、受けてくださいという形で広げていますので、インターンシップの後に受けていただく方が増えてきたのではないかなと思います。

市長

漏れ出す情報も多いんですけど、どんな組織でもブラックな職場ってありますよね。あそこには行きたくない。その典型のどことは言いませんけど、そこに今、異動希望が出てます。そこに行きたい。そこに行ってる人が異動させないでください。このままいたい。

だからこの 10 年でこれだけ職場環境が変わりました。文化が変わりました。

私はもう 40 何年ここにいてますけど、全く考えられへんことが起こってます。そういうのが漏れていくんですよね、おそらく。

春藤副市長

市長が今おっしゃっていただいたような、キャリアプランっていうのを提出できることになってます。職員にはできるだけ出してほしいっていう。

それは異動希望もあれば、異動したくない希望もある。

あるいはこういう研修をしたい。してほしいとか、いろいろその要望を聞くことが、要望を言える機会があるということをやってますし、私自身もミーティングをしてほしいっていう、ミーティングとかをして、我々の考え方を説明しているし、できないことはできない理由をちゃんと説明して、こういう状況になれば希望ができていけるけれど、現在は今ここだから、ここまでしか君の言うことはできないよということを理解してもらえるように努めているので、お互いの認識が共有されているとは思いません。

だからそういう意味で不満を減らしていくことが可能だったと思います。

記者

受験者の出身というか、どういうところから。

市内の人ってそんなに多くないですよ。

吹田市人事室

そうですね。インターネットから応募できるのもあって、本当に全国からにはなりませんね。新潟から受けはる方もいますし、九州から受けはる方もいらっしゃいます。

市長

実は、他の自治体は多いですよ。あまり言いたくないですけど。

記者

いいじゃないですか。同じ考えの人ばかりよりかは、いろんな人が考えた方が。

市長

とったみたいになるじゃないですか。とってるんですけど。

記者

現実的にはとっている。

春藤副市長

あとはやっぱり吹田市に一度、ご両親が住まれたりしたことがある。感謝とかが多いわけですね。吹田市にゆかりがあって、受けているよっていう方も結構いらっしゃいます。

記者

先ほど、離職率も少ないですね。

市長

はい。

記者

感覚的かもわかんないですけど、その職員の質とか、その辺はどう感じられてるんですか。

市長

質って難しいんですけど。さっきちょっと言いましたけど、国のキャリアと基礎自治体の職員に求められる資質が明らかに違います。

それは優秀で頭がいい。それにこしたことはないんですけど、どんだけ一人一人の市民に寄り添えるかというそこがキーポイントになるんで、採用の時にそこはなかなか難しいんですけど面接で。

そういうマインドを持って人に来てほしい。

入ってからそう化けてほしい。普段見たことのない人と仕事するんですよ。

優秀になればなるほど恵まれた家庭のご子息でしょ。周りにそんなんいてないんですよ。生活保護を受けたりとかね。そこは逆に弱みやなどは思ってますね。

春藤副市長

本人のやる気次第で、国の省庁行きたいようやったら派遣してますし。今 29 歳かな。総務省の消防庁行ったりしてる事務職員もいますし、何がやりたいかっていうのを探っていくながら、モチベーションを上げているってことはしてますね。

どういうことを目指したいのかっていう、先ほどの直接面談の場合もあるし、キャリアに書いてもらう。

それによってやっぱり自分のやりがいていうか、自分の立ち位置、使われてるっていうよりも、自分がやりたいことを実現するっていう方向へできるだけ持っていっている点がありますね。

市長

ヘッドハンティングを受けるような人材になってくれっていう。本当に出て行っているんですよ。すぎる気一切ないです。

記者

建設系の技術職の人とかについても同じですか。

辰谷副市長

どうしても市長が最初に言うたような30倍とか40倍とか、全然そこまでいってないです。やはり技術のほうは、今は民間の方に行く人はですね、これ国も含めて依然多くなっています。

ただ吹田の場合、その中でもですね、道路・建築に関しては一定の倍率があります。3倍、4倍あります。

それでやっとここ数年で途中で、合格しても出ていくような形で、最後は定数に至らなかったことが多かったんですけども、昨年度、初めて土木建築が定数足りました。ですから、一定ですね、吹田を評価されているのかなと思っています。

記者

国交省とかでも割と2、3年でぽこぽこ辞めて。

市長

大阪府はよう辞めている。大阪府出身ですから。

記者

離職率はどうですか。資格だけ取ってみたいな。

辰谷副市長

うちは離職率高くはないですね。

春藤副市長

うちの場合、働き方改革、だいぶ力入れてますから。

リモートもやりたいって言えばやられていますし。あとは、コアタイムを除いた、フ

レックス勤務も今やってますから。そういうのも希望があれば、所属長と調整はしてもらい部分もあるんですけど。

今の働き方、結局民間と比べても、できるだけ遜色ない働き方を目指してる部分はあるので、よその市役所と比べるというよりも、そこを目指さないとダメだろうなと思うような形で。

あとは時間外勤務。これはもうここ何年かで激減してますから。まあだいたい月多いところで20時間ぐらいですかね。時期的にすごく多い時はありますが、年間平均して多いところの部署で20時間ぐらいじゃないですかね。だいたい。

市長

今からの3時間後を見ていただいたら、役所スカスカになってますね。

ブラックと言われてきた秘書課の女子は、3時間後誰もいないですね。考えられない。私も元々秘書課ですけど、考えられないぐらい。

春藤副市長

今は、だから、若い人の求めるものはやっぱり時間を大切にしたいっていうところでしょう。っで、やりがいでしょ。そこをやっぱり満たしてあげないと、他のところへ行くということになりますから。

記者

そういう意味で言って、その求められる結果みたいなのは、きちんと残したうえで、当然やっていらっしゃると思うんですけど。

そのあたりと働く時間は短くするってことは、効率を上げなあかんですよ。そこら辺。

市長

単位時間当たりの労働量が、一定やったらそういう話なんですよ。

8時、9時まで残って初めて忠誠心を発揮してるみたいなそういう文化があった。その時の単位時間当たりの労働力ってだいぶ低いですよ。

とにかく9時まで残ってるのが仕事やから減速してるんですよ。3時4時ぐらい。だから、そこをちゃんと密に仕事をしたら5時半には帰れるっていう話ですけど。

春藤副市長

働き方改革のこの基本的な考え方は、私はもう人事とかに言っているのは、9時から5時半まで職場に拘束して給料を払うやり方はもう脱却しよう。

結局は場所がどこであれ、もし仕事をやってくれるんだったら仕事量に応じた給料とということを考えていかないと、それはいけないよっていう話で。

確かに窓口とかも色々ありますから、完全にそうはならないですけど、すぐにはそうはならないですけど、できるところからそれを始めていくっていう考え方をもう指示をしてますから、これからいろんなやり方でそれは可能になっていくと思います。

AIも当然どんどん入っていくと思いますし。

市長

ただなんでこうなったか言うと、じゃあ他はなんでなれへんねん。

これは副市長も私も全部もともと職員ですよ。嫌ほど経験してきてるんで、反面教師にずっと学んできましたから。

それ一つ一つ潰してきたらこうなるんです。ちょっと外から来たらわからんと思いますね。職員がどう苦勞するかとか。それはある意味特異的かもしれません。

記者

話はがらっと変わって恐縮なんですけど。

大阪府とか大阪市の方ではですね。維新さんが3回目の都構想の住民投票に向けて動き出しているみたいな状況なんですけど。そういう点について府内の自治体としてですね。特に吹田市は大阪市に接しているので、都構想の対象になる可能性もあるかと

思うんですけど、そういう状況からして、今の状況についてどう受け止めて、どうお感じなんでしょうか。

市長

正直にお答えするとして。ほぼというか、全くというか、興味ないんでコメントできないですね。

「法定協議会」とか言葉は入ってきますけど、社会の揺れやと思ってますけどね。「ぶれ」、「揺れ」。揺れたら揺れが戻って、戻ったらまた揺れて、そのうちの一つだと思っ
てます。

記者

興味がないというのはどういう。

市長

どう分析しましょ。

府民市民が、大阪市民が決めることですよねっていう話です。

私は行政のトップなので政治家ではないので、政治マターに関してはちょっと鈍感か
もしれません。

教えてください、また。

記者

先月の豊中市長選挙についてはどのように見てらっしゃいますか。

市長

北摂でよう守ってくれたなと思います。

結構周りバタバタ維新系になってきた今、豊中がもし維新系になったら吹田も大きな影響を受けるなとは思ってます。行政として。西宮もそうだったんですけど。

いや、ここから統一地方選があって。また吹田の吹田らしさを守るという意味では政治的じゃなくて行政的にやっぱり今のいい状態を続けるためにはどういう体制でいかなあかんかそれは興味あります。

記者

就活時代の話に戻ってしまうんですけども、私自身、この春まで大学生で入社したばかりなので、すごくすごく興味深く聞いてました。

市長

(応募倍率) 何倍ですか。

記者

わかりません。

インターンについて聞きたいんですけど、大体何人ぐらいインターンに参加されて、どのくらいの期間、何に従事させているかっていうのを具体的に。

吹田市人事室

おおそなんですけど、大体年間 100 名程度、夏と冬に分けて受け入れています。

従事期間は、各職場で経験していただくので2日間から4日間ぐらいの中でなっていくんですけども、希望を出していただいて、そことマッチングすればそこで働いていただくという形で、実際の実務の方とか、あと職場の雰囲気とか、経験していただいています。

春藤副市長

2日とか5日ぐらいやってるんじゃないかな。秘書課とかにも希望があれば来ていただいています。

記者

大学2年生とか3年生ですか。

吹田市人事室

はい。

春藤副市長

何回か来てくれてる人もいます。2年の時も。3年の時も。

市長

やっぱりAI見ます。

記者

私は全然見なかったです。

市長

公務員予備校とかデータが山ほどあるらしいんですけど、我々より受験生の方が詳しいんですよ。いろいろデータ。そこは感じます。

記者

公務員学校みたいなところ。

市長

ほぼ全員入ってますよ。

記者

わざわざですか。ダブルスクールで。

吹田市人事室

そうですね。現役の方はその学校の中であって、教えてもらったりとかもあると思うので、大学出てから行ってらっしゃる方っていうのもいると思いますけれども、何らかの形で色々勉強されてるのかなと思います。

記者

その関連なんですけど。先ほどお話に出たノーハラメントですかね。

掻い摘んで結構なんですけど。いつ頃からどんな取り組みをされているか。

市長

令和6年9月に私が全職員、非常勤、様々な職種も合わせて5,000人に一斉に配信をしました。市として、市の経営者としてハラメントは許しませんということを明確に出しました。

これ、この間も話題になったんですけど、じゃあ全国自治体でそれをやってるか。企業でやってるか。だいたい総務部が出すんですよ。個人名でトップが出したら、いや、20年前にお前あんなことやったやないかって。

ちょっとでも自分にあつたら、あれ出せないですよ。特殊な文書だと自分でも思ってます。そこに、ものの考え方、ハラスメントとは一体どういうことや、人としてみたいなことを、またよろしければあらゆるネットに載っているのかな。公開してない。それを出したらまた倍率上がってしまうということで。公開データなので、必要ならばまた言うていただいたら。

春藤副市長

相談も人権もやって。人事室とかに相談しにくいのでね。人権担当のほうに。

そういうことがもしあれば、相談を受けてますから、そういうふうによっぱり相談できるところを整備しないと、そういう早いうちに対応すべきや、当然職場でも対応するようにということで、それはもう各管理職から徹底してますけど、気づかないことも当然あるので、相談する場所もちゃんと持っているということが。

市長

人事上のことなんですけど、私もその経験上、すごく仕事できて、早くて、クオリティが高くて、上司にとって余人をもって代えがたい人ほど危ないです。

要求レベルが高いです。下に対して。

それは別にハラスメントしてるつもりはないんですけど、自分はここまでできる、こうして気づくのになんであんたはできないのっていう話になりやすいのは職場経験で感じました。

特に部長級の人事ですけれども、基本的に人格で選んでいます。仕事はチームでやっているの、飛び抜けて優秀なのを持っていくというのは、それは違うなって。これは経験則ですけど。

まるで今の部長が優秀やないみたいに思われてしまうのは違うけど。

記者

優秀だということでお話になったんじゃないですか。そういうふうには捉えませんでした

ど。

市長

人格が優秀なんです。

記者

両方じゃないんですか。

そんな偏見を持って聞いてなかったですが。

市長

人格ありき。

春藤副市長

下の方と、上から見たのと違うことも当然ありますから、いろいろ配慮をしないといけない。

例えば、新採で入ってきた1年目は、残業はさせないようにという指示はしてますから、基本はさせないですね。

1年目はとにかく環境と人と仕事に慣れなあかんで、いろいろな精神的なプレッシャーがかかるでしょうから、早く帰るのだけは、すぐに帰らせてあげてくださいという指示を直接私の方からしてもいいかなと。

記者

面接は市長自身も。

市長

僕は出ません。昔は出ましたよ。経験ありましたよ。もう資格ないなと思います。

相手プロですからね。鍛えてから来ますから。こっち素人じゃないですか。ころっと騙されます。

今、職員の面接官は大分経験積んでますので、違うでしょうけど。

春藤副市長

面接重視にするからには面接官の力量がなかったらあかん。ということで、事前に十分打ち合わせをした上で臨むと。

記者

面接は何次までやるんですか。

吹田市人事室

職種によるんですけど、事務職は3次まで。

市長

全部対策してきてますよ。

1時間とか30分とかで見抜けるかといったら、よっぽどでなければわからないじゃないですか。

入ったらこっちの責任ですわ。なんでそなん採用してんじゃなくて、入ってからちよっと曲がったり何とか。それは全部職場環境の責任なのでは思ってます。

吹田市広報課

時間だいぶん近づいてきてるんですけど、他に質問とかありますか。よろしいでしょう

か。幹事社さんどうでしょうか。

記者

大丈夫です。ありがとうございました。

吹田市広報課

ありがとうございました。それでは以上をもちまして、令和8年度5月定例記者会見を終了いたします。ありがとうございました。